



COMPTE RENDU deuxième bilatérale sur la loi Travail du 21 juin 2017

Délégation CGT : Fabrice Angeï, Catherine Perret, Manu Blanco, Anne Braun, Ghislaine Hoareau

Ministère du travail : Antoine Foucher directeur de cabinet

La CGT a été reçue pour une deuxième et ultime heure de discussion sur le thème de la primauté de l'accord d'entreprise sur les conventions collectives de branches et le contrat de travail.

Le gouvernement se refuse toujours à mettre un texte sur la table !

Dans le même temps le projet de loi d'habilitation paraît cet après-midi dans la presse.

Tentant de jouer la division syndicale, A. Foucher a fait un tour d'horizon des propositions des OP et OS sans révéler qui en était porteur.

Sur l'articulation branche/entreprises

1) Deux propositions sont sur la table.

La première peut se traduire par deux colonnes, l'une définirait les thèmes de la branche auxquels les accords d'entreprises ne peuvent pas déroger. L'autre colonne fixerait les thèmes pour lesquels l'accord d'entreprise pourrait déroger par accord majoritaire, l'accord de branche devenant supplétif.

La deuxième proposition consisterait en trois colonnes. Aux deux colonnes de la première proposition s'ajouterait une troisième colonne qui délimiterait les thèmes pour lesquels l'accord de branche pourrait verrouiller les clauses qu'elle souhaite impératives. Ce qui revient à limiter le champ d'intervention des branches par rapport à l'existant.

Par ailleurs, les verrouillages existants avant et après 2004 sauteraient.

C'est la deuxième proposition qui convient le mieux au ministère.

La CGT a réaffirmé sa volonté que la clause de verrouillage puisse s'appliquer à tous les thèmes négociés par la branche.

Les six thèmes actuels sur les lesquels il n'est pas possible de déroger seraient maintenus et d'autres thèmes ont été proposés par les autres organisations syndicales et organisations patronales lors des discussions :

- mutualisation du fond de financement du paritarisme,
- la qualité de l'emploi avec en sous thèmes le temps partiel et les contrats courts
- les accords de méthode sur la négociation,

- un droit de saisine de la branche par les syndicats d'entreprise donnerait le droit de négociation dans l'entreprise, une fois par an, sur un thème choisi par le syndicat majoritaire de l'entreprise,
- les droits syndicaux, parcours des élus et représentants syndicaux,
- handicap,
- GPEC,
- le préavis et la période d'essai.

Le gouvernement se refuse à indiquer les thèmes qu'il retiendrait, s'il en retient...

En réponse à notre question sur la pénibilité et sa possible remise en cause il nous a été répondu que les droits acquis seraient garantis.

- 2) La branche pourrait décider de la durée maximale et du nombre de renouvellement des CDD successifs. Nous avons donc demandé si la législation serait modifiée sur la durée des CDD et sur le nombre de renouvellement maximums. Pour le directeur de cabinet un changement de la loi ne lui semble pas nécessaire, durée et renouvellement du nombre de CDD devant se conformer aux normes internationales, or, celles-ci sont sans contenues précis sur ces sujets et renvoient aux législations nationales. Un bonus-malus serait institué sur les contrats courts.

Le recours au contrat de chantier (qui deviendrait contrat de projet, de mission,...) pourrait être généralisé à toutes les branches si un accord est signé.

Nous avons rappelé que la loi de 2004 prévoyait déjà des dérogations à l'accord de branche par accord d'entreprise mais que cette faculté avait été très peu utilisée, il s'agit donc d'une mesure idéologique qui ne répond en rien aux besoins des entreprises. Sur ce point le directeur de cabinet pense que les nouvelles dispositions auraient plus de succès puisque le changement d'articulation serait structurel. Autrement dit, avant la loi disait sur quels thèmes il était possible de déroger alors que ce qui est prévu c'est que tous seront dérogeables sauf ce qui sera fixé comme impératif. **La finalité étant que chaque entreprise définisse son propre Code du travail** (ces termes étant repris par le directeur de cabinet lui-même).

Nous avons été informés de la volonté du gouvernement d'avancer d'un an la restructuration des branches. La CGT a réaffirmé qu'elle souhaite que la sous-commission de la CNNC soit l'unique lieu de décision.

Articulation accord d'entreprise et contrat de travail

Actuellement 5 dispositifs prévoient que l'accord d'entreprise s'impose au contrat de travail. Le souhait du gouvernement serait d'élargir cette possibilité à tous les accords traitant de la rémunération et du temps de travail.

Ainsi, un salarié qui refuse l'application d'un tel accord d'entreprise moins favorable que son contrat de travail est licencié.

Le motif du licenciement serait d'un genre nouveau (ni économique ni pour motif personnel) sa cause serait automatiquement réelle et sérieuse, donc difficilement contestable. Nous avons souligné que cette disposition était contraire à la convention 158 de l'OIT (une plainte de la CGT et FO sur ce même sujet est en cours d'examen). Il nous a

répondu que le gouvernement était tout à fait serein quant à l'issue de ce contentieux. Pour sa part, la CGT est convaincue du bien-fondé de cette plainte.

La simplification des dispositifs de prise en charge de ces salariés licenciés se traduirait, dans la logique du gouvernement, par un dispositif unique avec un droit à indemnisation revu à la baisse et un accompagnement allégé. Cela conduit directement à la fin du CSP.

Dans sa grande générosité et sans scrupule, le gouvernement accorderait plus de droit à la formation à ces salariés devenus chômeurs. Il est certain qu'un salarié qui vient d'être licencié parce qu'il n'a pas accepté de voir son salaire baissé (ou son temps de travail augmenté sans compensation) n'aurait qu'une obsession, la formation.

La présomption de légalité des accords collectifs.

Alors que le gouvernement souhaitait que les juges ne puissent plus exercer de contrôle sur les accords collectifs, le conseil d'état l'en a dissuadé pour des raisons de légalité.

La présomption de régularité vaudrait uniquement pour la forme c'est-à-dire la façon dont les négociations se sont tenues.

La CGT a une nouvelle fois réclamé l'organisation d'une séance multilatérale avec tous les acteurs autour de la table, bref une vraie concertation qui permette l'échange, le débat et la confrontation des idées. Le directeur de cabinet nous a répondu que nous étions les seuls à en faire la demande, ce que nous n'osons croire et que par conséquent, une réunion multilatérale n'était pas envisagée à ce jour.